

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA (PLKB)) DALAM PENGELOLAAN PROGRAM KB DI KOTA PALU

Irmawati¹, Bakri Hasanuddin dan Harnida Adda²

irmawati.7015@gmail.com

¹(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Tadulako)

²(Dosen Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This study intends to determine and analyze: 1) simultaneous influence of competency and motivation on the performance of family planning field workers in managing the family planning programs in Palu; 2) the influence of competency on the performance of family planning field workers in managing the family planning programs in Palu; 3) the influence of motivation on the performance of family planning field workers in managing the family planning programs in Palu. Population and sample of study cover the family planning field workers who are civil servants and honorary employees of 52 people. Data analysis is multiple linear regressions analysis. The result indicates that competency and motivation simultaneously influence the performance of family planning field workers in managing the family planning programs in Palu of 43,4 %, while the remaining of 56,6 % influenced by other variables that are not studied.

Keywords: *competency, motivation, and performance of family planning field workers*

Salah satu elemen internal dalam mendorong keberhasilan program Keluarga Berencana (KB) adalah para tenaga Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB). Mereka adalah ujung tombak pengelolaan program KB di lini lapangan. Sejak dicanangkan program KB Nasional oleh Pemerintah pada tahun 1970, PLKB telah ikut memberikan kontribusi terhadap pelembagaan Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera (NKKBS). Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dr. Surya Chandra Surapaty, MPH., Ph.D pada buku profil lini lapangan, bahwa tanpa kehadiran PLKB, program KB hanyalah sebuah upaya, bukan hasil. Tanpa kehadiran mereka, KB hanyalah sebuah program, tanpa perlambatan pertumbuhan penduduk.

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Tengah merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga yang mengemban visi

untuk menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas, mempunyai sasaran strategis yang ingin dicapai yaitu menurunnya Laju Pertumbuhan Penduduk (LPP) menjadi 1.92%, meningkatnya angka pemakaian kontrasepsi sebesar 55%, menurunnya Angka Kelahiran Total (TFR) menjadi 3,16 anak per perempuan usia reproduksi, dan menurunnya kebutuhan ber- KB tidak terlayani (*unmet need*) menjadi 12% (BKKBN, 2015).

Kota Palu adalah bagian dari Provinsi Sulawesi Tengah yang memiliki 8 kecamatan dan 45 kelurahan. Jumlah penduduk Kota Palu setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Palu jumlah penduduk tahun 2014 sebanyak 362.202 jiwa, tahun 2015 mengalami peningkatan menjadi 367.342 jiwa atau sekitar 1% per tahunnya.

Peningkatan jumlah penduduk di antaranya disebabkan oleh belum maksimalnya pelaksanaan program Kependudukan dan Keluarga Berencana di

Kota Palu. Peserta KB setiap tahunnya menurun, Hal ini dibuktikan dengan melihat data pengguna alat kontrasepsi tahun 2015 dimana jumlah Pasangan Usia Subur (PUS) sebesar 51.143 dan yang sudah menggunakan alat kontrasepsi 24.954 atau 49%. (Pendataan Keluarga tahun 2015) yang berarti pencapaian lebih rendah dari target sebesar 55%.

Demikian juga dengan jumlah pasangan usia subur yang ingin anak ditunda dan tidak ingin anak lagi tetapi tidak menggunakan kontrasepsi (*unmet need*) untuk Kota Palu tahun 2015 sebanyak 19.548 dari PUS 51.143 atau 38%. Hal ini sangat jauh dari target (12%). Dengan tingginya angka *unmet need* tersebut, tentu saja membutuhkan perhatian Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Palu, khususnya Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

Oleh karena itu faktor-faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja PLKB menjadi penting untuk diteliti dalam mencapai sasaran strategis program tersebut di atas dan pencapaian visi, misi yang diemban oleh organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain kompetensi dan motivasi dalam melaksanakan tugas.

Beberapa pendapat ataupun teori yang terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain faktor kompetensi dan motivasi yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Spencer dan Spencer (dalam Sedarmayanti, 2007) bahwa kompetensi merupakan karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dari hasil pengamatan awal permasalahan yang ditemukan antara lain kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan dalam hal ini Dinas Kependudukan dan KB, mengakibatkan menurunnya semangat kerja PLKB dalam melaksanakan berbagai rutinitas kerjanya, baik tingkat kehadiran pada jam-jam kerja, maupun pelayanan terhadap masyarakat yang semakin berkurang.

Demikian pula insentif, honor, dukungan operasional yang semakin berkurang jika dibandingkan pada era sentralisasi (vertikal). Kenyataan lainnya, terdapat beberapa pegawai yang telah berprestasi, tetapi tidak diberi imbalan, baik berupa pujian, materi, maupun penghargaan lainnya.

Seorang PLKB akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai yang telah ditentukan atau yang dikehendaki organisasi, jika segala kebutuhannya dapat terpenuhi dari organisasi, maka mereka akan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Karena, setiap PLKB yang merasa puas akan bekerja pada tingkat kapasitas yang penuh, sebab kepuasan tidak diukur dari pengakuan atasan atau pengembangan karier, namun dapat berwujud benda atau bukan benda (*reward*) di antaranya berupa imbalan jasa (gaji) yang diterima dari hasil kerjanya (Wursanto, 2001).

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, Sedangkan verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui perhitungan dan analisis terhadap hasil penelitian dan hasilnya dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Ridwan, 2003).

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Palu, dengan subjek penelitian adalah Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PLKB yang memiliki status sebagai pegawai negeri sipil dan tenaga honorer sebanyak 52 orang.

Beberapa metode yang digunakan dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, baik itu data primer maupun data sekunder, sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*)

Melakukan peninjauan langsung dan melakukan pengamatan pada objek penelitian untuk mendefinisikan masalah-masalah yang terjadi di lapangan.

2. Kuesioner (*Questionnaire*)

Menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data-data yang memberikan informasi tentang kenyataan yang terjadi di lapangan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan yang dibuat secara terstruktur untuk responden.

3. Dokumentasi (*Dokuments*)

Membaca dan mempelajari teori-teori yang berhubungan erat dengan penulisan ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode ini untuk melihat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja PLKB dengan menggunakan model regresi berganda. Untuk proses perhitungan regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data dengan menggunakan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

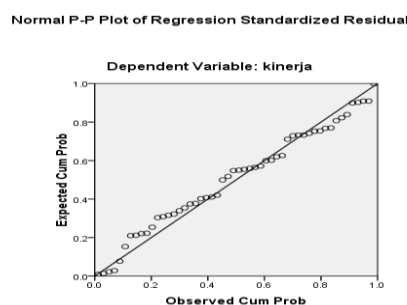
a. Uji Normalitas

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variable *dependent* (terikat), variable *independent* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS 23 hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Hasil uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data tersebut mengikuti garis diagonal, yang artinya bahwa penelitian ini bebas dari pengujian uji normalitas dan dapat dilanjutkan pada hasil uji berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*independent*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variable. Menurut Gunawan (2001:235) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variable *independent* di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineratis. Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

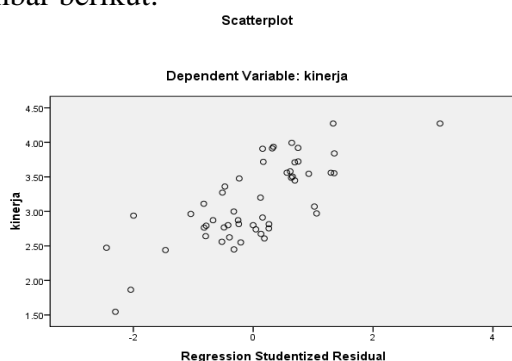
No	Variabel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPETENSI (X ₁)	0,930	1,075
2	MOTIVASI (X ₂)	0,930	1,075

Sumber: Hasil Regresi, 2017

Tabel diatas menunjukkan nilai VIF dari variabel-variabel *independent* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10. Sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolineritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

Hasil Uji Regresi Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui

pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan.

Hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 23 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 52 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel *independent* (kompetensi dan motivasi) terhadap kinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu, dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Petugas Lapangan				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	0,445	0,468	0,951	0,346
X ₁ = Kompetensi	0,313	0,129	2,426	0,019
X ₂ = Motivasi	0,586	0,122	4,789	0,000
R-	= 0,659			
R-Square	= 0,434		F-Statistik = 18,794	
Adjusted R-Square	= 0,411		Sig. F = 0,000	

Sumber: Hasil Regresi, 2017

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung sebesar 18.794 dan nilai probabilitas signifikansi tersebut sebesar 0.00 dan tingkat α sebesar 5 % , hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F lebih kecil dari pada nilai α atau nilai standar error yang telah ditetapkan secara umum yaitu $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa kompetensi sebagai variabel X₁ dan Motivasi sebagai variabel X₂ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Hasil pengujian regresi menunjukkan hasil uji parsial pada penelitian ini untuk variabel kompetensi sebagai variabel X₁ memiliki t hitung sebesar 2,426 dengan nilai signifikansi sebesar 0.01 dan tingkat α sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari pada tingkat α yaitu $0,01 < 0,05$. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLKB dalam pengelolaan Program KB di Kota Palu.

Variabel motivasi sebagai variabel X_2 menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,789 dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dan tingkat α sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari pada tingkat α yaitu $0.00 < 0.05$. Artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 2 di atas maka dapat ditemukan bentuk hasil estimasi model dapat ditulis dalam persamaan di bawah ini :

$$Y = 0,445 + 0,313X_1 + 0,586X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan, variabel *independent* yang dianalisis berupa variabel (kompetensi, dan motivasi,) memberi pengaruh terhadap variabel *dependent* (Y) model analisis regresi kinerja PLKB dalam program KB di Kota Palu dapat dilihat sebagai berikut:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,445 berarti kinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu sebelum adanya variabel kompetensi dan motivasi adalah sebesar 0,445.
2. Kompetensi (X_1) dengan koefisien regresi 0,313 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja petugas lapangan. Artinya semakin berkompotensi petugas yang ada maka akan semakin berkinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu.
3. Motivasi (X_2) dengan koefisien regresi 0,586 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja petugas lapangan. Artinya semakin termotivasi petugas lapangan yang ada maka semakin meningkat kinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu.

3. Koefisien Determinasi

Hasil nilai *adjust R-square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya kinerja yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Pengaruh variabel bebas (X) secara

bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat di lihat pada nilai koefisien determinasi. Semakin tinggi nilai *R Square* menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan terhadap variabel tidak bebas semakin baik. Berdasarkan hasil estimasi di atas dapat menunjukkan R^2 sebesar 0.434 atau sebesar 43,4%, yang mempunyai makna bahwa variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi mampu menjelaskan variasi atau mempunyai pengaruh terhadap kinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 56,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja PLKB Dalam Pengelolaan Program KB di Kota Palu

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja PLKB dibutuhkan kompetensi sebagai keahlian yang dimiliki PLKB dalam melaksanakan tugas di lapangan.

Pentingnya kompetensi bagi PLKB guna menambah pengetahuan mereka dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja di lapangan. Selain itu, adanya kompetensi menunjukkan sikap yang profesional. Kompetensi PLKB seperti memiliki peningkatan kualitas pengetahuan, peningkatan kualitas keterampilan, dan peningkatan aktualisasi diri.

Selanjutnya dalam buku Pedoman Diklat Teknis bagi PLKB disebutkan bahwa kualitas pengetahuan ditandai dengan pemahaman peserta tentang Perkembangan Program Kependudukan, KB dan Pembangunan Keluarga (KKBPK), Implikasi Masalah Kependudukan terhadap Pembangunan. Kemudian kualitas keterampilan ditandai dengan kemampuan peserta mengenai perencanaan program KKBPK dalam

pembangunan daerah, penggerakkan partisipasi masyarakat, kerjasama pendidikan kependudukan, angka kredit Penyuluh KB, dasar-dasar demografi, pendataan keluarga serta pencatatan dan pelaporan program KKBPK. Dan kualitas aktualisasi ditandai dengan sikap positif peserta dan penyusunan Rencana Tindak Lanjut peserta pasca mengikuti Diklat serta implementasi peserta terhadap materi-materi dalam Diklat. Adanya ketiga indikator tersebut mencerminkan sikap profesional PLKB dalam melaksanakan tugas.

Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Adanya motivasi yang timbul dari pribadi PLKB maka mereka akan mengetahui tanggung jawabnya secara tidak langsung. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja penyuluh KB di Kota Palu. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dalam meningkatkan motivasi kerja petugas lapangan KB perlu ditumbuhkan melalui pemenuhan kebutuhan dalam diri petugas lapangan KB mulai dari yang paling dasar sampai pada tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan memperoleh rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Gibson, 2006). Motivasi mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja petugas lapangan KB di Kota Palu.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, penelitian ini senada dengan yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yaitu Rokhilah (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang”. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PLKB di Kabupaten Pematang.

Kompetensi Terhadap Kinerja PLKB Dalam Pengelolaan Program KB di Kota Palu

Hasil pengujian regresi di atas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu. Kompetensi yang ditunjukkan PLKB, dalam melaksanakan tugas salah satunya adalah PLKB dapat memahami visi dan misi Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional. Adanya pemahaman visi dan misi oleh PLKB maka PLKB memahami tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan kinerja.

Adanya pemahaman yang dimiliki PLKB dalam melaksanakan tugas terbukti bahwa kompetensi yang dimiliki seperti memahami kondisi demografi dalam melakukan survei di lapangan, PLKB mampu memahami konsep dasar dan mekanisme perencanaan pembangunan serta bagaimana PLKB mengajak masyarakat dalam melaksanakan program KB. Adanya pemahaman tugas membuktikan bahwa PLKB memiliki etika dalam bekerja dan motivasi dalam menjalankan tugas.

Hal ini senada yang diungkapkan oleh Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2010) Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang baik, kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan seperti bakat, minat dan faktor kepribadian individu. Tingkat usaha meliputi adanya motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. Kemudian pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja merupakan dukungan organisasi.

Dessler (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Watson Wyatt (dalam Noor Fuad, 2009), mendefinisikan kompetensi sebagai

kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Senada dengan hal tersebut menunjukkan bahwa apa yang dikatakan oleh Dessler (2006), PLKB perlu memiliki kompetensi, salah satunya harus mengetahui proses pekerjaan yang dilakukan seperti memberikan sosialisasi kepada masyarakat agar memahami tentang pentingnya ber-KB, bagaimana PLKB memiliki keterampilan dalam menyampaikan informasi dan mendekatkan diri kepada masyarakat agar PLKB dapat memberikan edukasi untuk mengurangi angka kelahiran bayi dan mengurangi tingkat kematian ibu dan bayi.

Hal ini senada juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Retna Puspita (2011) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Penyuluh KB”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian pula, Linawati dan Suhaji (2012) melakukan penelitian tentang kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Herculon Carpet Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan.

Motivasi Terhadap Kinerja PLKB Dalam Pengelolaan Program KB di Kota Palu

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLKB dalam pengelolaan program KB di Kota Palu. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi juga dapat menunjang kinerja PLKB dalam melaksanakan tugas memberikan sosialisasi tentang pentingnya program KB, baik kepada masyarakat maupun pemerintah.

Motivasi dalam menunjang proses kinerja pegawai yang dibutuhkan seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil observasi dari penyebaran kuisioner yang

dilakukan menunjukkan bahwa motivasi untuk kebutuhan fisiologi masih mendapatkan nilai mean terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis PLKB belum terpenuhi seluruhnya. Mereka menerima gaji tanpa adanya tambahan penghasilan lainnya. Di mana sejak otonomi daerah gaji yang mereka peroleh dibebankan kepada pemerintah daerah Kota Palu. Sementara Pemda Kota Palu tidak menganggarkan tambahan penghasilan lainnya untuk PLKB. Selanjutnya kebutuhan keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri menunjukkan sudah sesuai dengan harapan PLKB.

Hal ini senada dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan) dalam Alex Sobur (2003) bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting baginya pada suatu waktu tertentu. Adakalanya tidak seimbang kebutuhan menyebabkan timbulnya dorongan motivasi. Adapun kebutuhan manusia terbagi menjadi 5 tingkat, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut MC. Donal (dalam Sardiman, 2011:74) motivasi akan dirangsang karena ada tujuan. Jadi motivasi sebenarnya merupakan respon dari suatu tujuan. Motivasi ada yang muncul dari dalam diri pegawai (intrinsik) tetapi kemunculannya karena didorong oleh adanya unsur kebutuhan. Demikian pula halnya motivasi yang berasal dari luar (ekstrinsik) turut memberikan dorongan sehingga pegawai akan bersemangat dan senang bekerja. Salah satunya motivasi yang diberikan oleh pimpinan. PLKB dapat termotivasi dalam melaksanakan tugas dengan baik bila kebutuhan mereka telah terpenuhi salah satunya kebutuhan fisiologi dengan pemberian insentif setiap bulannya. Pemberian insentif merupakan bagian motivasi ekstrinsik yang dapat memacu motivasi PLKB dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini senada pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi (2014)

dengan judul penelitian “Pengaruh Program Pendidikan Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Provinsi Riau (Studi Kasus Pada Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Siak dan Kabupaten Indragiri Hulu)”. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja petugas lapangan keluarga berencana di Provinsi Riau.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dalam Pengelolaan Program KB di Kota Palu.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dalam Pengelolaan Program KB di Kota Palu.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dalam Pengelolaan Program KB di Kota Palu.

Rekomendasi

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Kompetensi yang perlu dikembangkan oleh PLKB adalah kualitas keterampilan, sebab pada kualitas keterampilan masih ada beberapa item atau tugas pokok dan fungsi pada PLKB yang belum dipahami. Olehnya, untuk meningkatkan kualitas keterampilan PLKB, maka mereka perlu bimbingan dan pembinaan melalui orientasi, pelatihan dan seminar yang dapat menambah wawasan PLKB sekaligus keterampilan dalam melaksanakan

perannya, terutama PLKB yang masih baru mutasi dari instansi lain.

2. Peningkatan Motivasi para PLKB harus terus didorong karena kontribusi terhadap peningkatan kinerja PLKB dalam pencapaian keberhasilan Program Kependudukan dan Keluarga Berencana di Kota Palu sangat besar, termasuk program pelayanan kesehatan dalam upaya penurunan angka kematian ibu dan bayi akibat melahirkan.
3. Organisasi hendaknya berupaya memenuhi kebutuhan fisiologi terutama kebutuhan finansial dan aspek yang terkait dengan kebutuhan finansial PLKB, baik berupa insentif maupun biaya operasional lainnya.
4. Perlu dilakukan adanya perbaikan sistem pembagian tugas pokok dan tugas tambahan secara proporsional, sehingga beban tugas yang dirasakan PLKB selama ini dapat terealisasi dengan baik.
5. Penelitian ini memiliki keterbatasan salah satunya dari variabel yang diteliti. Olehnya, melalui penelitian ini dapat dikembangkan variabel lain yang dapat menunjang kinerja PLKB pada umumnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian artikel ini tidak terlepas dari bantuan dan masukan, saran dan tanggapan, bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media
- Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) 2014. Pedoman

- Penyelenggaraan Diklat Teknis Penyelenggaraan Program Kependudukan, KB, dan Pembangunan Keluarga bagi PKB/PLKB. Jakarta: Pusat Diklat Kependudukan dan KB.
- Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) 2015. Prestasi & Penghargaan – Petugas Lini Lapangan. Jakarta: Direktorat Bina Lini Lapangan BKKBN.
- Desi, 2014. Pengaruh Program Pendidikan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (KB) Di Provinsi Riau (Studi Kasus Pada Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Siak Dan Kabupaten Indragiri Hulu). Vol. VI *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*. No. 3 September 2014. Diunduh Tanggal 10 Oktober 2016.
- Dessler, Gary. 2006. *Human Resources Management*. 8th: New Jersey Prestice Hall Inc.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Dyah, 2011. Pengaruh Motivasi Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana”. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 11, Nomor 1: 86 – 96. Diunduh tanggal 10 Oktober 2016.
- Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kedua*. Semarang. Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Hasan. 2002. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Ridwan, 2003, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung, Penerbit Alfabeta
- Rokhilah, 2014. Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja penyuluh lapangan Program keluarga berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang. *Media Ekonomi Dan Manajemen* Vol. 29 No. 1 Januari 2014. Diunduh tanggal 10 Oktober 2016.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sobur, Alex, 2003, *Psikologi Umum*, Bandung, CV. Pustaka Setia
- Spencer ML dan SM Spencer. 1993. *Competence At Work, Models For Superior Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Sudirman, 2011, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Wursanto I.G. 2004. *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta, Penerbit Kanisius